SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 56. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (IX kad.)
w dniu 24 lutego 2015 r.

Rada Ochrony Pracy (nr 56/IX kad.)

24 lutego 2015 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych.

– Wyrażenie opinii Rady na temat wniosku głównego inspektora pracy Iwony Hickiewicz, dotyczącego zamiaru odwołania Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu, w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z zajmowanego stanowiska.

– Dostosowanie środowiska pracy jako istotny element aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (ramowe wytyczne) – materiał przygotowany przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

– Sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Iwona Hickiewicz** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Alina Wojtowicz-Pomierna** zastępca dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, **Marcin Horyń, Janusz Wesołowski** zastępcy prezesa zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wraz ze współpracownikami, **Danuta Koradecka** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska, Mateusz Wiśniewski** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy, panią Iwonę Hickiewicz wraz ze współpracownikami, zastępcę dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, panią Alinę Wójtowicz-Pomierną, wiceprezesów PFRON, panów Marcina Horynia i Janusza Wesołowskiego wraz ze współpracownikami, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego panią prof. Danutą Koradecką wraz ze współpracownikami. Witam przedstawicieli strony społecznej. Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie: bezpieczeństwa pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych, pkt 2 – Wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy pani Iwony Hickiewicz, dotyczącego zamiaru odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu, w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z zajmowanego stanowiska, pkt 3 – Dostosowanie środowiska pracy jako istotny element aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (ramowe wytyczne) – materiał przygotowany przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 4 – Sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 – Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych. Proszę panią prof. Koradecką – przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska w sprawie bezpieczeństwa pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych został przygotowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych. Oto jego brzmienie: „Na posiedzeniu w dniu 20 stycznia 2015 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji na temat bezpieczeństwa pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych, przygotowanych przez Wyższy Urząd Górniczy oraz Państwową Inspekcję Pracy.

Z materiału przygotowanego przez Wyższy Urząd Górniczy wynika, że w latach 2010–2013 zarówno w kopalniach odkrywkowych, jak i otworowych, następował systematyczny spadek liczby wypadków przy pracy ogółem. Natomiast liczba wypadków śmiertelnych i ciężkich w tym okresie wzrosła. W 2014 r. w kopalniach otworowych i zakładach wykonujących roboty geologiczne odnotowano wzrost liczby wypadków ogółem w stosunku do 2013 r. Dyskusyjne w materiale WUG jest przypisanie czynnika ludzkiego do ponad 85% wypadków przy pracy. Ponadto brak wskaźników częstości wypadków w przeliczeniu na liczbę zatrudnionych i/lub urobek wydobyty w danym roku.

Z informacji Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że wśród przyczyn wypadków przy pracy w kopalniach odkrywkowych, zbadanych przez inspektorów PIP w latach 2012–2014 przyczyny organizacyjne stanowiły 49% – w tym brak nadzoru nad pracownikami, niewłaściwa koordynacja prac zespołów ludzkich, brak instrukcji bhp, dopuszczanie do pracy maszyn i urządzeń technicznych bez wymaganych przeglądów, brak lub niewłaściwe przeszkolenie pracowników w zakresie bhp, dopuszczenie do pracy pracowników z przeciwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich. Przyczyny ludzkie tych wypadków stanowią 46% – w tym nieprawidłowe lub niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika, zaś 5% to przyczyny techniczne.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów PIP w 88 zakładach zajmujących się odkrywkowym wydobywaniem kopalin mineralnych, z których 72 to zakłady małe lub mikro, wskazują, że stan bhp i przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy jest w nich niezadowalający. W szczególności, w 55% tych zakładów występują nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp pracowników i pracodawców, w 36% – uchybienia w ocenie ryzyka zawodowego, a w 50% – w oznakowaniu i zabezpieczeniu miejsc niebezpiecznych, w tym dróg transportowych. Poważne braki i uchybienia w zakresie zapewnienia bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń technicznych występują w 48%, a w zakresie urządzeń i instalacji energetycznych aż w 78% kontrolowanych zakładów. W kontrolowanych kopalniach otworowych do dominujących nieprawidłowości należy brak oznakowania miejsc składowania materiałów, niepełne oznakowanie miejsc niebezpiecznych i ciągów komunikacyjnych, brak lub nieprawidłowe oznakowanie umożliwiające identyfikację maszyn, niepełne osłony elementów napędowych, brak ocen dla użytkowanych maszyn w zakresie spełniania wymagań minimalnych bhp oraz nieprawidłowości w zakresie organizacji prac przy urządzenia elektroenergetycznych.

Po wysłuchaniu przedstawionych informacji Rada Ochrony Pracy wyraża zaniepokojenie brakiem poprawy stanu bezpieczeństwa w kopalniach odkrywkowych i otworowych oraz zwraca uwagę na potrzebę:

* zmian w dochodzeniach powypadkowych WUG w zakresie kwalifikowania przyczyn w stosunku do skutków wypadków przy pracy, co ma fundamentalne znaczenie dla profilaktyki,

* dalszego monitorowania stanu bezpieczeństwa i przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych, w szczególności w zakładach małych i mikro oraz współdziałania PIP i WUG w tym zakresie,

* prowadzenia działań mających na celu zapewnienie pracodawcom i pracownikom górnictwa odkrywkowego i otworowego, w szczególności z małych i mikroprzedsię-

biorstw, dostępu do informacji o dotyczących ich wymaganiach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dobrych praktykach służących ich skutecznej realizacji, w tym o metodach identyfikacji i eliminowania źródłowych przyczyn wypadków przy pracy,

* zapewnienia pracodawcom i pracownikom górnictwa odkrywkowego i otworowego, w szczególności z małych i mikroprzedsiębiorstw, dostępu do odpowiedniej jakości szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy ktoś z państwa chciałby przedstawić propozycje poprawek? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie bezpieczeństwa pracy w kopalniach odkrywkowych i otworowych.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 2 porządku dziennego – Wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy, pani Iwony Hickiewicz, dotyczącego zamiaru odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu.

Główny inspektor pracy, pani Iwona Hickiewicz, przesłała do Rady Ochrony Pracy pismo informujące o zamiarze odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu, w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z zajmowanego stanowiska. Oto jego treść: „Szanowna Pani Przewodnicząca, uprzejmie informuję, że pan Tomasz Gdowski – okręgowy inspektor pracy we Wrocławiu 6 lutego 2015 r. złożył na moje ręce rezygnację z zajmowanego stanowiska uzasadnioną sytuacją osobistą. Wobec zamiaru odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska oraz realizując obowiązek wynikający z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, proszę o uwzględnienie w porządku obrad najbliższego posiedzenia Rady Ochrony Pracy punktu dotyczącego wyrażenia przez Radę opinii w tej sprawie. W załączeniu przekazuję rezygnację pana Tomasza Gdowskiego z zajmowanego stanowiska".

Pan Tomasz Gdowski pisze co następuje: „Niniejszym zwracam się z prośbą o odwołanie mnie ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu. Swoją prośbę uzasadniam bardzo złym stanem zdrowia – w opinii lekarzy, przewidywany okres leczenia może trwać kilka miesięcy – jak również względami natury osobistej".

Zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Rada Ochrony Pracy ma wyrazić opinię w sprawie odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu. Czy ktoś z państwa chce zabrać głos? Pan przewodniczący Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

W związku z okolicznościami odwołania wnoszę o jawne głosowanie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są inne wnioski? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia wniosku o jawne głosowanie opinii Rady? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła wniosek.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku głównego inspektora pracy, pani Iwony Hickiewicz, dotyczącego zamiaru odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu, w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z zajmowanego stanowiska? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie pozytywnie zaopiniowała wniosek głównego inspektora pracy.

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, pani minister otrzyma pismo wraz z kopią uchwały, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący odwołania pana Tomasza Gdowskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu, w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z zajmowanego stanowiska.

Pani prof. Koradecka prosi o udzielenie głosu. Bardzo proszę, pani profesor.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Pan Tomasz Gdowski bardzo długo pracował w Państwowej Inspekcji Pracy. Większość z nas spotykała się z nim. Jego aktywność i podejście do problematyki ochrony pracy były bardzo wysoko oceniane. Pani minister na pewno podziękuje panu inspektorowi za jego pracę. Natomiast Rada Ochrony Pracy życzy panu Gdowskiemu zdrowia. To dla niego obecnie najważniejsze.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 3 porządku dziennego – „Dostosowanie środowiska pracy jako istotny element aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (ramowe wytyczne)". Materiał został przygotowany przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych , Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Jako pierwszy zostanie zaprezentowany materiał przygotowany przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Proszę o zabranie głosu zastępcę dyrektora Biura panią Alinę Wojtowicz-Pomierną.

Zastępca dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych Alina Wojtowicz-Pomierna:

Na wstępie chciałabym przypomnieć genezę projektu, o którym będziemy rozmawiać na dzisiejszym posiedzeniu. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy poprawia się systematycznie z roku na rok, co potwierdzają gromadzone i analizowane przez biuro dane statystyczne. Od 2007 r. odnotowuje się wzrost o 4,7% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, szczególnie w wieku produkcyjnym.

Mimo systematycznego wzrostu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ich sytuacja na rynku pracy ciągle znacząco odbiega od sytuacji osób w pełni sprawnych. Jedną z głównych barier ograniczających możliwości aktywizacyjne są ograniczenia funkcjonalne wynikające z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Obecnie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosi 8%, podczas gdy dla osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności – 31,2%, a z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 26,6%. Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy dotyczy głównie osób niepełnosprawnych z lekkim i umiarkowanym stopieniem niepełnosprawności. Osoby legitymujące się znacznym stopniem niepełnosprawności stanowią niemal jedną trzecią – 27%, wszystkich biernych zawodowo i tylko 7% wszystkich pracujących niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym.

W szczególnie niekorzystnej sytuacji są osoby niepełnosprawne z dysfunkcjami sensorycznymi – niewidome i głuche, poważnymi dysfunkcjami narządu ruchu, osoby z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną.

Jedną z najpoważniejszych barier w zatrudnianiu tych osób niepełnosprawnych stanowi niedostosowanie środowiska pracy oraz brak wiedzy w zakresie adaptacji stanowisk i otoczenia pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Wskazują na to wyniki badań prowadzone przez różne instytucje, jak i doświadczenia wynikające z realizowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, projektów systemowych skierowanych do osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach.

Zgodnie z art. 23a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnoprawnych, pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia niezbędnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe, praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Zgodnie z art. 26 w/w ustawy pracodawca może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych refundację kosztów przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

* bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy,

* pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Refundacja może obejmować koszty:

*adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,

* adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,

* zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

Niestety, jak pokazują sprawozdania z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności Państwowego Funduszu rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, pracodawcy nie są zainteresowani tą formą pomocy. Oznacza to, że osoby niepełnosprawne mają nadal niewielkie szanse na znalezienie odpowiedniego do ich potrzeb, wynikających z niepełnosprawności, zatrudnienia.

Jedną z głównych barier uniemożliwiających szersze włączenie osób niepełnosprawnych, zwłaszcza z poważniejszymi dysfunkcjami, w rynek pracy, są ograniczenia funkcjonalne, które wynikają z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Z drugiej strony – pracodawcy nie zawsze mają wystarczającą wiedzę i umiejętności w zakresie zapewnienia dostępnego środowiska pracy.

Odpowiedzią na ten stan rzeczy jest obecnie finalizowany projekt pt. „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach". Projekt jest realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym. Okres realizacji to marzec 2013–luty 2015 r.

Głównym celem projektu jest podniesienie wiedzy i świadomości środowiska zawodowego osób niepełnosprawnych poprzez opracowanie i upowszechnienie ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach.

Działania podejmowane w ramach projektu dotyczą m.in.

* przygotowania ekspertyz z zakresu projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach, które pozwolą na zdiagnozowanie potrzeb i opracowanie rekomendacji w tym zakresie,

* przygotowania komputerowego narzędzia do wspomagania projektowania oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,

* przygotowania stanowiska wykorzystującego techniki rzeczywistości wirtualnej, umożliwiające przeprowadzenie interaktywnego procesu dostosowywania przykładowego stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych,

* podniesienia wiedzy lekarzy medycyny pracy, służb kontrolnych, pracodawców, architektów, przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz innych zainteresowanych z zakresu projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach poprzez udzielanie porad w ramach zorganizowanych punktów informacyjno-doradczych, organizowanie spotkań informacyjnych oraz seminariów,

* podniesienia świadomości pracodawców na temat konieczności oraz korzyści płynących z projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy

dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach. W ramach projektu przeprowadzona zostanie ogólnopolska kampania informacyjno-promocyjna kierowana do pracodawców.

W ramach realizacji projektu :

* przygotowano 15 ekspertyz z zakresu projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach,

* opracowano 200 charakterystyk zawodów,

* opracowano komputerowe narzędzie do wspomagania projektowania oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,

* zakończono 15 wizualizacji komputerowych, opracowanych z zastosowaniem technik rzeczywistości wirtualnej, dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach,

* przeprowadzono ogólnopolską kampanię informacyjno-promocyjną, dzięki której udało się dotrzeć do kilkuset tysięcy pracodawców,

* opracowano publikację zawierającą ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych,

* udzielono ponad 4,6 tys. porad w ramach punktów informacyjno-doradczych,

* zrealizowano 360 spotkań informacyjnych w ramach punktów informacyjno-doradczych.

Upowszechnienie ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach, powinno przyczynić się do zwiększenia nie tylko świadomości w zakresie zapewnienia dostępności pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach, ale także pozwoli na wdrożenie konkretnych działań w wielu firmach, a tym samym przyczyni się do pełniejszego i bardziej efektywnego włączenia tej grupy osób w rynek pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Proszę o zabranie głosu przedstawiciela PFRON.

Przedstawiciel PFRON, kierownik projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach" Michał Rydzewski:

Moja wypowiedź będzie miała charakter uzupełniający. „Ramowe wytyczne…" – to projekt systemowy. PFRON jest odpowiedzialny za środki finansowe pochodzące z Unii Europejskiej, monitoring i przygotowanie projektu. Ponadto sprawuje nadzór nad jego realizacją. Partnerzy, czyli wykonawcy merytoryczni kluczowych komponentów projektu wyłaniani są w trybie konkursu. Zleceniodawcą całości działań jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Resort wskazuje kierunki działań niezbędnych do podjęcia, które mogą być sfinansowane ze środków unijnych.

W omawianym projekcie partnerem odpowiedzialnym za główne elementy merytoryczne i wykonanie kluczowych produktów jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. PFRON jest zaangażowany w działania upowszechniające i promocyjne. Należy podkreślić, że „Ramowe wytyczne…" to projekt realizowany również przez oddziały wojewódzkie Funduszu, które organizowały spotkania o charakterze informacyjnym i doradczym, adresowane do architektów, lokalnych pracodawców i urzędników, inspektorów pracy, specjalistów ds. bhp i organizacji pozarządowych. Prezentowano na nich założenia projektu, a w drugim etapie – narzędzia pomocne pracodawcom w projektowaniu stanowisk pracy oraz możliwości efektywnego, taniego przystosowania stanowisk pracy. W każdym z 16 oddziałów wojewódzkich PFRON powołano punkt informacyjno-doradczy.

Ponadto PFRON był odpowiedzialny za przygotowanie kampanii informacyjnej. Została przeprowadzona latem i jesienią ub.r. Myślę, że została dostrzeżona, na co wskazują badania. Chodziło nie tyle o zareklamowanie projektu – a jeszcze w mniejszym zakresie o zareklamowanie obu partnerów realizujących projekt – ale o przełamanie

pewnej bariery tkwiącej w świadomości pracodawców. We wszystkich badaniach, które były podstawą tworzenia projektu, pracodawcy wskazywali, że, po pierwsze – zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest procesem skomplikowanym i wymagającym znacznych nakładów organizacyjnych i przede wszystkim finansowych, po drugie – niedostosowana infrastruktura jest główną barierą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Narzędzia opracowane przez CIOP umożliwiają tanie i racjonalne przystosowanie stanowisk pracy, spełniające wymogi określone w art. 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Udzielam głosu przedstawicielom Centralnego Instytut Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Jako pierwsza głos zabierze dyrektor Instytutu pani prof. Danuta Koradecka.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Zanim oddam głos wykonawcom projektu, chciałabym poruszyć dwie kwestie. Pierwszą adresuję do Państwowej Inspekcji Pracy, bo praźródłem – że tak powiem – tego projektu była inicjatywa PIP, która, bez tego typu kryteriów i wytycznych, miała problemy z oceną stanowisk dostosowanych dla osób niepełnosprawnych. Ten projekt dość długo czekał na uruchomienie. Wyrazy uznania i wdzięczności należy też skierować do PFRON za podjęcie realizacji projektu i wykorzystanie środków unijnych na tę – tak istotną – tematykę.

Produkty projektu przedstawią zastępca dyrektora CIOP-PIB, pan prof. Wiktor Marek Zawieska oraz pani dr Joanna Kamińska i pan prof. Andrzej Grabowski.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB prof. Wiktor Marek Zawieska:

Pani dyrektor Pomierna i pan Michał Rydzewski mówili o genezie i wstępnych założeniach projektu. Zatem nie będę się skupiał na tej kwestii. Projekt nie dotyczy całości problematyki związanej z sytuacją osób niepełnosprawnych, a jedynie pewnego aspektu – możliwości wykonywania pracy zawodowej. Dlatego na początku prezentacji chciałbym przypomnieć pewne definicje.

Według WHO niepełnosprawność, to wynikające z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności (pracy) w sposób lub w zakresie uważanym za normalny dla człowieka. Natomiast art. 18^{3a} Kodeksu pracy przewiduje, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na (…) niepełnosprawność. Art. 48 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nakłada na pracodawców pewne obowiązki w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Stanowi, że pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności. Art. 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, iż pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla niepełnosprawnego pracownika. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy jest – o czym była mowa – partnerem w realizacji projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach". Przypomnę, że celem projektu było podniesienie wiedzy i świadomości środowiska zawodowego osób niepełnosprawnych poprzez opracowanie i upowszechnienie ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach.

Główny produkt projektu to monografia „Ramowe wytyczne…" wraz z płytą DVD, którą otrzymali wszyscy członkowie Rady Ochrony Pracy. Stanowi ona kompendium wiedzy zawierające:

– ogólne wymagania wynikające z przepisów,

– wytyczne – definiują działania, których realizacja jest niezbędna do wykonywania pracy przez osoby z określoną niepełnosprawnością,

– zalecenia – definiują działania, których realizacja dodatkowo zwiększy ergonomię i komfort pracy osób z określoną niepełnosprawnością.

Dodatek – płyta DVD – zawiera zestaw narzędzi wspomagających dostosowywanie środowiska pracy obejmujący:

– charakterystyki 200 przykładowych zawodów, które mogłyby wykonywać osoby z różnymi niepełnosprawnościami,

– wizualizację komputerową z przykładami przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,

– komputerowe narzędzie do wspomagania projektowania, oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, na podstawie danych antropometrycznych,

– listę kontrolną do oceny środowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

W „Ramowych wytycznych ..." znajdują się informacje dotyczące możliwości dostosowania środowiska pracy do osób z najbardziej typowymi niepełnosprawnościami związanymi z układem ruchu, wzrokiem – osoby niewidome i słabowidzące, słuchem – osoby głuche i słabosłyszące, a także niepełnosprawnością psychofizyczną – wynikającą z chorób psychicznych oraz z zaburzeń ze spektrum autyzmu, intelektualną oraz wynikającą z chorób układowych – niepełnosprawność wynikająca z chorób krążenia, układu oddechowego, nerwowego, pokarmowego i moczowo-płciowego.

Uwzględniono następujące aspekty środowiska pracy:

– przystosowanie architektoniczne,

– oświetlenie i sygnalizacja wizualna,

– akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa,

– pola i promieniowanie elektromagnetyczne,

– obciążenie fizyczne pracownika oraz przestrzenna organizacja stanowiska pracy,

– bezpieczeństwo użytkowania maszyn i urządzeń,

–mikroklimat,

– czynniki chemiczne,

– psychospołeczne warunki pracy.

Wybraliśmy najbardziej typowe elementy środowiska pracy, które występują na stanowiskach pracy.

„Ramowe wytyczne…" są przeznaczone do wspierania kształtowania warunków pracy i życia osób niepełnosprawnych przez pracodawców, pracowników służby bhp, architektów, doradców zawodowych, lekarzy medycyny pracy, inspektorów pracy, inspektorów sanitarnych. Są także adresowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych.

Wydawało się, że w związku z zakresem i wielowątkowością trudno będzie posługiwać się tym materiałem, a zatem jego przydatność będzie niska. Chcę powiedzieć z całą odpowiedzialnością, uwzględniając nasze doświadczenia w pilotażowym wdrażaniu, że tak nie jest. Korzystanie z „Ramowych wytycznych…" jest bardzo łatwe, logiczne i konsekwentne. Sprowadza się do realizacji algorytmu 6 kroków. Slajd przedstawia korzystanie z wytycznych na przykładzie doradcy zawodowego. Należy zaznaczyć, że dla wszystkich wspomnianych wcześniej grup ten algorytm jest tak samo łatwy i przyjazny, konkretny i skutkujący konkretnym efektem.

Realizując projekt przyjęliśmy dwa podstawowe założenia. Pierwsze dotyczyło zapewnienia wsparcia działań wszystkich osób zaangażowanych w proces zatrudniania osoby niepełnosprawnej. Drugie – uwzględnienia indywidualnych potrzeb poszczególnych osób niepełnosprawnych.

Poproszę teraz moich kolegów o przedstawienie produktów projektu.

Przedstawicielka Zakładu Ergonomii CIOP-PIB mgr Joanna Kamińska:

W realizacji zadań pomogły nam ekspertyzy. Przeprowadziliśmy 15 ekspertyz w zakładach pracy różnego typu, na bardzo różnych stanowiskach pracy obejmujących pracę umysłową, biurową, stanowiska sterownicze, ale także prace proste np. przy obrabiarkach. Obejmowały one architekturę, oświetlenie stanowiska pracy czy akustykę.

W sporządzaniu ekspertyz pomagały nam także osoby niepełnosprawne. Np. widoczny na zdjęciu pan Jacek Zadrożny – niewidomy. Sprawdzaliśmy z nim dojścia do stanowiska pracy i zakładu pracy, czy możliwość dotarcia do działu spraw pracowniczych, tak żeby osoby niepełnosprawne mogły wykonywać swoje zadania w pełnym zakresie. Ponadto badaliśmy pomieszczenia ogólnodostępne, czyli toalety, kuchnie itp.

Ekspertyzy obejmowały m.in. przystosowanie architektoniczne obiektów i pomieszczeń pracy. Uwzględniały strefę zewnętrzną – strefę zewnętrzną miejską, strefę zewnętrzną w bezpośrednim sąsiedztwie zakładu pracy oraz strefę zewnętrzną bezpośredniego wejścia do budynku, a także strefę wewnętrzną – wejście do budynku, komunikację wewnętrzną pionową i poziomą, a także strefę stanowiska pracy.

Drugi zakres ekspertyz, który znalazł odzwierciedlenie w pozostałych produktach, to przystosowanie w zakresie oceny jakości oświetlenia i sygnalizacji wzrokowej. Na slajdzie prezentowane są symulacje oświetlenia wejścia do budynku, oznakowania wejść do budynku, przejść do poszczególnych pomieszczeń, a także sprzęt umożliwiający pracę osobom niewidomym i niedowidzącym.

Następna kwestia – to przystosowanie w zakresie akustyki i sygnalizacji dźwiękowej. Wypracowano ogólne wymagania dotyczące warunków pracy w odniesieniu do hałasu i sygnalizacji dźwiękowej, warunki dopuszczenia do pracy w hałasie oraz wytyczne i zalecenia dotyczące przystosowania stanowisk pracy w zakresie sygnalizacji dźwiękowej, szczególnie ważne dla osób niewidomych czy słabo widzących.

Kolejny zakres – przystosowanie w zakresie oceny bezpieczeństwa pracy z maszynami i innymi urządzeniami technicznymi. Eksperci sprawdzali rozmieszczenie maszyn, układy sterowania, techniczne środki ochronne – osłony i urządzenia ochronne, oznakowanie stref niebezpiecznych, możliwość korzystania ze środków ochrony indywidualnej. Opracowano wytyczne dotyczące maszyn i innych urządzeń technicznych, przystosowywanych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz zalecenia dotyczące przystosowania maszyn i innych urządzeń technicznych do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Eksperci badali także przystosowanie w zakresie parametrów mikroklimatu. Opracowano wytyczne i zalecenia dostosowania środowiska pracy z zakresie mikroklimatu dla osób z niepełnosprawnością: narządu ruchu, narządu wzroku, narządu słuchu, wynikającą z chorób psychicznych i intelektualną.

Analizowaliśmy także ekspozycję na pole i promieniowanie elektromagnetyczne w aspekcie profilaktyki zagrożeń elektromagnetycznych dla osób z niepełnosprawnościami. Opracowano wytyczne w zakresie ograniczania zagrożeń elektromagnetycznych – bez względu na rodzaj niepełnosprawności, a także zalecenia w zakresie ograniczania zagrożeń elektromagnetycznych – ze względu na użytkowników implantów medycznych.

Następna kwestia dotyczy zagrożeń szkodliwymi czynnikami chemicznymi. Analizowano rozmieszczenie poszczególnych czynników, możliwość narażenia i dostępu do tych czynników w zależności od poszczególnych niepełnosprawności.

Badano także psychospołeczne warunki pracy, w tym możliwość zatrudnienia i awansu zawodowego osób niepełnosprawnych, ale także dostosowanie rytmu i wydajności pracy do możliwości osób niepełnosprawnych.

Kolejny aspekt – to obciążenie fizyczne oraz dostosowanie do wymiarów antropometrycznych pracowników. Analizowaliśmy możliwości takich zmian na stanowisku pracy, aby jego poszczególne elementy – elementy sterownicze, narzędzia, przedmioty – wykorzystywane przez osoby niepełnosprawne, nie wymuszały przyjmowania niewygodnych pozycji ciała, szczególnie przez osoby z niepełnosprawnością układu ruchu. Analizowaliśmy również rozmieszczenie tych elementów, aby np. osoby słabo widzące lub niewidome miały możliwość sięgnięcia do elementów stanowiska pracy, które wykorzystują podczas pracy.

Wartością dodaną tych ekspertyz było uświadomienie pracodawców – i pracowników – z którymi stykaliśmy się podczas badań, jak niekiedy niewiele trzeba, aby dane stano-

wiska pracy dostosować do potrzeb osób niepełnosprawnych. Było to też uświadomienie pracodawcom możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Następnym produktem projektu były charakterystyki 200 przykładowych zawodów, które mogą być wykonywane przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Poszczególne charakterystyki zawierają:

– informacje ogólne o zawodzie,
– wymagania,
– informacje o możliwości zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością,
– informacje o czynnikach utrudniających zatrudnienie w zawodzie,
– zakres przystosowania środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

Następny produkt – to lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Opracowaliśmy ją w początkowej fazie realizacji projektu. Umożliwiła nam przeprowadzenie ekspertyz na stanowiskach pracy. Po przeprowadzenie ekspertyz dopracowaliśmy tę listę tak, aby mogły z niej korzystać również inne osoby – behapowcy, ale też niekoniecznie specjaliści, którzy orientują się w danych dziedzinach.

Lista składa się z dwóch części. Pierwsza – to identyfikacja cech charakterystycznych prac ograniczających możliwość ich wykonywania przez osoby z określoną niepełnosprawnością. Na slajdzie przedstawiono tę część listy. Dużo pól oznaczonych jest kolorem szarym. To oznacza, że dane wymagania czy pytania z listy nie dotyczą wybranych osób niepełnosprawnych. W związku z tym okazuje się, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na danym stanowisku nie wymaga sprawdzenia dużej liczby elementów. Nie jest to utrudnienie dla pracodawcy.

Druga część listy służy ocenie przestrzeni zewnętrznej zakładu pracy, budynku, pomieszczenia i stanowiska pracy, pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Na podstawie ekspertyz przygotowaliśmy także dobre praktyki. Okazało się, że często są to bardzo dobre rozwiązania, obserwowane przez nas na stanowiskach pracy, które mogą być wdrażane na bardzo różnorodnych stanowiskach, niekoniecznie z danej branży. Na slajdzie zaprezentowano dobrą praktykę – wprowadzanie czytelnych, o kontrastowej barwie, oznaczeń oraz powtarzalnego układu pomieszczeń i podziału przestrzeni wewnętrznej na wszystkich kondygnacjach budynku. Czyli, podobny schemat funkcjonalny, ale inne rozwiązanie kolorystyczne na drugiej kondygnacji, co umożliwi poruszanie się np. osobom niewidomym i niedowidzącym, ułatwi znalezienie poszczególnych pomieszczeń osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu, które nie muszą pokonywać dużych tras w poszukiwaniu danego pomieszczenia. Poprawi to funkcjonalność budynku i komfort pracy wszystkich pracowników.

Inna dobra praktyka przedstawiona na kolejnym slajdzie – to oznakowanie strefy i kierunku otwierania się drzwi na korytarz lub ciąg komunikacyjny. Zastosowane oznakowanie w postaci pasów na powierzchni podłogi korytarza lub ciągu komunikacyjnego informuje pracowników o możliwości nieoczekiwanego otwarcia się drzwi na korytarz. Oznakowanie ostrzega pracowników niepełnosprawnych przed wpadnięciem na otwierane drzwi. Jest to szczególnie ważne dla osób poruszających się na wózku, niewidomych i niedowidzących. Umożliwia im bezpieczne poruszanie się po budynku.

Charakterystyka każdej dobrej praktyki obejmuje opis problemu, opis jej wdrożenia oraz efekty i korzyści, jakie przyniesie pracodawcy.

Następne produkty obejmują upowszechnianie naszych osiągnięć. Czyli spoty telewizyjne i radiowe, artykuły reklamowe i merytoryczne w prasie branżowej i ogólnopolskiej – m.in. „Gazeta Lekarska", „Zawód Architekt", „Angora", „Atest" oraz 6 konferencji regionalnych przeprowadzonych pod koniec ubiegłego i na początku bieżącego roku przez CIOP-PIB we współpracy z PFRON.

Pan Rydzewski mówił także o utworzeniu 16 punktów doradczo-informacyjnych w wojewódzkich oddziałach PFRON. Przeprowadzono w nich konsultacje dla ok. 4,2 tys. osób. Pracownicy CIOP opracowali materiały informacyjne oraz przeszkolili pracowników tych punktów w zakresie dostosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

m.k.

W ramach projektu przeprowadziliśmy w CIOP-PIB 10 seminariów dla ok. 150 osób – specjalistów bhp, pracodawców, lekarzy medycyny pracy, architektów, osób niepełnosprawnych, inspektorów pracy.

Kierownik Pracowni Technik Rzeczywistości Wirtualnej w Zakładzie Techniki Bezpieczeństwa CIOP-PIB, prof. Andrzej Grabowski:

Jednym z efektów przeprowadzonych ekspertyz było określenie najczęściej występujących problemów na stanowiskach pracy, ale też problemów związanych z dotarciem do nich. Te kilkadziesiąt najczęściej występujących problemów postanowiliśmy zwizualizować m.in. po to, aby pokazać, że dostosowanie budynków i stanowisk pracy w większości przypadków nie jest skomplikowane, wręcz przeciwnie – jest bardzo proste.

Wizualizacje składają się z dwóch części. W pierwszej jest przedstawiony problem uniemożliwiający dotarcie do stanowiska pracy lub wygodne ergonomiczne wykonywanie pracy. W drugiej jest pokazany efekt zmiany, wtedy, kiedy osoba z niepełnosprawnościami może tę pracę wykonywać w sposób ergonomiczny. Przeprowadzone ankiety – jako forma ewaluacji – wykazały, że wizualizacje jako jedne z najczęściej wymienionych produktów, były wybierane jako najbardziej przydatne. Myślę, że dlatego, bo pozwalają one na przedstawienie w sposób bardzo przejrzysty i łatwo przyswajalny podstawowych i najważniejszych informacji, które pomagają pracodawcom w dostosowaniu stanowisk pracy bez konieczności wnikania głębiej w tę problematykę.

Drugim produktem związanym z technikami komputerowymi było stanowisko wykorzystujące techniki rzeczywistości wirtualnej. Umożliwia ono przeprowadzenie interaktywnego procesu dostosowywania przykładowego stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych, jeszcze przed jego zbudowaniem. Te techniki mogą być też wykorzystywane do dostosowania już istniejących stanowisk pracy. Dzięki ich zastosowaniu możemy w czasie przeprowadzania symulowanego cyklu pracy dostosowywać stanowisko pracy, tak aby wykonywanie na nim pracy było jak najbardziej ergonomiczne, wygodne i zajmowało jak najmniej czasu.

Oprócz oceny subiektywnej daje to unikatową możliwość oceny obiektywnej. Mamy możliwość pomiaru trajektorii wykonywanej m.in. przez ręce osoby wykonującej pracę, zatem możemy obiektywnie – nie tylko liczbowo, ale także jakościowo – ocenić, na ile te dostosowania są lepsze, na ile poprawiają warunki. Poza tym bardzo tanio, bez dodatkowych nakładów można przetestować różne pomysły, związane np. z modyfikacją maszyny, co w rzeczywistości byłoby bardzo drogie i skomplikowane.

Trzecim produktem jest oprogramowanie komputerowe. To uproszczony program. Uproszczenie było jak najbardziej celowe. Chodziło o to, żeby osoby, które nie są projektantami stanowisk pracy, nie są inżynierami z dużym doświadczeniem, mogły korzystać z tego programu i dzięki wbudowanej bazie obiektów mogły szybko budować stanowisko pracy, aby następnie je przetestować i sprawdzić, w jaki sposób można przeprowadzić dostosowanie.

Dostosowanie jest ułatwione poprzez szereg funkcji tego programu pozwalających m. in. na – co przedstawiono na slajdach – wyświetlenie stref zasięgu niezależnie dla prawej i lewej kończyny górnej, stref zasięgu wzroku, wyznaczenie obiektów, które znajdują się w strefach zasięgu. Strefy zasięgu są modyfikowalne, bo mogą zależeć od różnych rodzajów i stopni niepełnosprawności, jak też od zasięgu kończyn danej osoby. Dlatego też w programie występują awatary ludzi oparte na cechach antropometrycznych. Jest ich sześć. Można bardzo łatwo sprawdzić cechy zasięgu. Dodatkowo przydatną cechą oprogramowania jest dostęp do bardzo szerokiej bazy danych. To nie tylko dane antropometryczne, ale też dane dotyczące biomechaniki, stref i zasięgów bezpieczeństwa, ochron osobistych itp. Na slajdzie pokazano, jakie powinny być wymiary pomieszczeń, aby osoby na wózku mogły swobodnie się poruszać. Te dane – co bardzo ważne – w takiej obfitości nie występowały w żadnym dotychczasowym źródle. Ich dodatkową zaletą jest to, że nie tylko są to dane tabelaryczne, ale do każdej tabeli jest dołączona określona ilustracja, która pozwala użytkownikowi błyskawicznie zorientować się o jakich danych liczbowych jest mowa.

m.k.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB prof. Wiktor Marek Zawieska:

Realizacja projektu zbliża się do końca. Były to dwa lata intensywnych, często żmudnych, wielopłaszczyznowych i wielokierunkowych prac. Gdyby nie współpraca z panią dyrektor Pomierną z Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych i z zespołem PFRON, to zapewne nie udałoby się nam zrealizować projektu. Serdecznie dziękuję państwu za współpracę. Dziękuję także osobom nieobecnym na tej sali – przedstawicielom organizacji osób niepełnosprawnych, pracodawcom, którzy umożliwiali nam przeprowadzanie badań, pracownikom służb bhp, bez których na pewno ten projekt nie powiódłby się. To naprawdę wartość dodana tego projektu, równorzędna z produktami.

Chciałbym teraz, tytułem podsumowania przedstawić wyniki analizy SWOT aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Wśród pozytów w części wewnętrznej, czyli dotyczącej osób niepełnosprawnych, jako mocne strony niewątpliwie można wskazać na potrzebę samowystarczalności – w tym finansowej, potrzebę samorealizacji i podnoszenia kwalifikacji, potrzebę integrowania się i współuczestniczenia w życiu społeczno-gospodarczym oraz świadomość rehabilitacyjnego wpływu kontaktów.

Natomiast wśród szans, w części wewnętrznej dotyczącej otoczenia należy wymienić kampanie społeczne zwiększające świadomość potrzeby wspierania działań na rzecz osób niepełnosprawnych, widoczność problemów niepełnosprawności w mediach, działalność fundacji i innych organizacji pożytku publicznego, implementację produktów projektu, w tym koncepcję projektowania uniwersalnego itp., zachęty finansowe dla pracodawców, przystosowanie transportu – mobilność – dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, co zwiększa szanse na integrację i aktywizację.

Jeśli chodzi o negatywy, to w części wewnętrznej, dotyczącej osób, słabe strony związane są z brakiem mobilności, zamykaniem się w sobie – depresją, alienacją, brakiem środków finansowych na poszukiwanie pracy i wyposażenie, niskim poziomem wykształcenia, co jest znaczącym utrudnieniem w konkurowaniu na otwartym rynku pracy oraz obawa przed odrzuceniem przez współpracowników i brakiem pomocy.

Zagrożenia stanowią: brak skutecznego systemu edukacji osób niepełnosprawnych, brak wystarczającej świadomości decydentów co do znaczenia – również gospodarczego – integracji osób niepełnosprawnych, brak skutecznych stymulatorów dla większego zaangażowania pracodawców, brak dostosowania infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych, niechęć czy nawet strach pracodawców do wprowadzania zmian w firmach.

W społeczeństwie funkcjonuje dość powszechne przekonanie, że dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych jest dużym i kosztownym problemem. Dwa lata naszych doświadczeń upoważniają mnie do stwierdzenia, że jest to absolutny mit, ponieważ zapewnienie warunków pracy, zgodnie z wymaganiami zawartymi w ogólnych przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dotyczących obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy, jest często wystarczające dla umożliwienia sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Stwierdziliśmy to na podstawie żmudnych, wielokierunkowych badań.

Jakie są zatem wnioski z realizacji projektu? Po pierwsze – niezbędne są radykalne zmiany świadomości. Dotyczą one potrzeby zapewniania osobom z niepełnosprawnościami nie tylko bezpiecznych warunków pracy, ale wręcz samej możliwości jej podejmowania poprzez dostosowywanie środowiska pracy. Po drugie – zmiana podejścia do tej problematyki powinna dotyczyć zarówno pracodawców, jak i całego społeczeństwa oraz samych osób niepełnosprawnych.

Kończąc chciałbym przedstawić rekomendacje odnośnie do wykorzystania „Ramowych wytycznych…”. Wydaje się celowe opracowanie inteligentnej platformy informacyjno-doradczej, zawierającej ramowe wytyczne i inne narzędzia wspomagające. Następnie – wdrożenie do aktów prawnych wytycznych opracowanych w ramach projektu. Wspomniałem, że wytyczne, naszym zdaniem, są równorzędne z obligatoryjnymi przepisami. Wystarczyłoby je wdrożyć do aktów prawnych i otrzymalibyśmy wówczas kompletne prawo.

Kolejne rekomendacje – przygotowanie i przeprowadzenie warsztatów dla różnych grup odbiorców w poszerzonym zakresie – 2-dniowe – obejmujące ćwiczenia z projektowania z wykorzystaniem komputerowych narzędzi opracowanych w projekcie oraz

wznowienie kampanii reklamowej z wykorzystaniem przygotowanego w projekcie spotu reklamowego.

Następna rekomendacja – opracowanie systemu badania możliwości funkcjonalnych, zgodnego z polskimi wymaganiami. Prawidłowe rozpoznanie, ocena i diagnoza, zgodna z polskimi wymaganiami, to pierwszy element integracji i aktywizacji. To początek gwarantujący skuteczność pozostałych działań.

Ostatnia rekomendacja – należałoby rozważyć utworzenie krajowej sieci centrów integracji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych. Na slajdzie zaprezentowano schemat takiego centrum. Nie będę go szerzej omawiał. Zwracam uwagę na pierwszy moduł – diagnoza, czyli kompleksowa ocena indywidualnych możliwości psychospołecznych, psychomotorycznych, fizycznych i sensorycznych oraz kompetencji zawodowych. Uruchomienie takiego centrum byłoby szansą na skuteczną integrację i aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w naszym kraju.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie materiału. Była to ostatnia prezentacja.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pani poseł Mazurek, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:

Myślę, że wszyscy jesteśmy usatysfakcjonowani poruszeniem tej problematyki na dzisiejszym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Cieszę się w sposób szczególny, ponieważ od lat zajmuję się zawodowo sprawami osób niepełnosprawnych. Z satysfakcją przyjęłam również monografię „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne i dobre praktyki". Pamiętam publikację dotyczącą likwidacji barier architektonicznych wydaną dość dawno temu przez PFRON. Cieszę się, że teraz otrzymaliśmy aktualny materiał.

Natomiast jako praktyk życzyłabym sobie, żeby rekomendacje, które przedstawił pan prof. Zawieska, jak najszybciej zostały zrealizowane. Bo my sprawni, lepiej czy gorzej, ale radzimy sobie w życiu, z osobami niepełnosprawnymi bywa różnie. Niekiedy naprawdę trzeba niewielkiego wysiłku decydentów, aby ułatwić im życie. Chociażby listwy odblaskowe przy schodach, które nie we wszystkich obiektach użyteczności publicznej zostały zamontowane. Nie mówię o rzeczach trudnych, które wymagają dużych nakładów finansowych.

Chciałabym poznać stanowisko PFRON w sprawie rekomendacji. W jaki sposób państwo odniesiecie się do nich? Czy macie już harmonogram działania? Jakie działania dotychczas podjęliście w celu realizacji tych rekomendacji, aby osobom niepełnosprawnym ułatwić funkcjonowanie w naszym społeczeństwie?

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Poruszamy bardzo ważny problem, jakim jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Mimo minimalnego wzrostu wskaźników, nadal w naszym kraju sytuacja w zakresie zatrudniania i tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych jest bardzo trudna. Otrzymaliśmy bardzo dobry materiał. Można pogratulować jego autorom.

Najważniejszy problem dotyczy wdrożenia tych wytycznych w życie. Z doświadczenia wiemy, że różnie z tym bywa, jeśli chodzi o pracodawców. Rzeczywiście, nawet przy minimalnych kosztach można ułatwić życie osobom niepełnosprawnym, czego wielokrotnie się nie czyni. Również instytucje samorządowe w wielu przypadkach nie robią tego, co powinni. Oddaje się nowe inwestycje, np. chodniki bez udogodnień dla osób niepełnosprawnych. Otrzymaliśmy ważny materiał. Jest na czym bazować. Trzeba zastanowić się, co należy zrobić, aby korzystali z niego przedsiębiorcy, instytucje publiczne i osoby niepełnosprawne.

Materiał zawiera także przykłady dobrych praktyk. Uważam, że w naszym stanowisku powinniśmy zawrzeć rekomendacje, o których mówił pan prof. Zawieska. Powinniśmy wspomnieć nie tylko o zagrożeniach i problemach, ale również o szansach. Zmiana świadomości społecznej to proces na lata. Życzyłbym sobie uchwalenia takiego prawa, o jakim mówił pan prof. Zawieska. Ale nie wiem, czy nam to się uda. Niemniej jednak, każda poprawa w tym zakresie jest dobra. W ostatnich latach w Sejmie, jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne dokonała się – powiedziałbym – rewolucja. Chodziło o prostą

sprawę – ułatwić posłom, którzy są osobami niepełnosprawnymi, wypełnianie funkcji poselskich. Skoro udało się w parlamencie, to może uda się te działania przeprowadzić w innych obszarach.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Moja wypowiedź będzie bazować na własnym doświadczeniu. Dopóki człowiek nie porusza się o lasce czy na wózku, to nie dostrzega problemów. Od czasu wypadku, kiedy niestety poruszam się o lasce, na własnej skórze doświadczam niedogodności czy barier architektonicznych. Gratuluję autorom monografii. Zawiera ona szereg istotnych przykładów, łącznie z obrysem otwieranych drzwi. W wielu przypadkach, gdy nie było obrysu, musiałem ratować się przed uderzeniem w głowę skrzydłem drzwiowym.

Pojawia się kwestia spójności przepisów. Dość często bywam w obiektach zabytkowych. Ich zarządcy czy administratorzy twierdzą, że nie mogą wprowadzić udogodnień dla osób niepełnosprawnych, bo nie wyrazi na to zgody konserwator zabytków. Dlatego przy opracowywaniu stanowiska należy zwrócić uwagę na kwestię spójności wielu przepisów, łącznie z wprowadzeniem pewnych uwag dotyczących ustawy o ochronie zabytków.

Członek Rady Ochrony Pracy Alicja Olechowska:

Jestem usatysfakcjonowana przedstawioną prezentacją. Odnoszę wrażenie, że przepisy architektoniczne wskazane w materiale są zawarte w prawie budowlanym. Prezentowane materiały są – co jest ich istotą – bardzo przystępne nie tylko dla fachowców. Np. z listy kontrolnej mogą korzystać administratorzy obiektów. Jest ona bardzo pomocna do bieżącej kontroli każdego obiektu. Uważam, że tego typu materiały powinni również otrzymać administratorzy obiektów i nieruchomości. Nie wiem, czy je otrzymali, bo nadal nie są świadomi funkcjonowania osób niepełnosprawnych w tych nieruchomościach. To łatwo zauważyć chociażby w wielu nieruchomościach mieszkaniowych w Warszawie.

Chciałabym zwrócić uwagę na brak współpracy środowisk przedsiębiorców, organizacji osób niepełnosprawnych i PFRON. Powiatowe ośrodki wsparcia, które przeznaczają wiele środków na dostosowanie mieszkań dla osób niepełnosprawnych, częściej realizują projekty, z którymi występują osoby, które wcześniej były sprawne. One są bardziej aktywne. Natomiast osoby, które żyją z niepełnosprawnością prawie „od zawsze", często są bardzo wycofane, mają pewnego rodzaju zahamowania, cierpią na depresję. Uważam, że tym osobom należy szczególnie pomagać w celu ich integracji ze społeczeństwem.

PFRON jest nieco zamknięty dla przedsiębiorców, którzy starają się stworzyć pewne rozwiązania techniczne na potrzeby osób niepełnosprawnych. Brak zainteresowania Funduszu zniechęca przedsiębiorcę. Apeluję, żeby PFRON zdecydowanie bardziej wczuł się w sytuację osób niepełnosprawnych i podchodził do niej bardziej z serca, niż z jakichkolwiek innych pobudek.

Apeluję również o to, aby państwo upowszechniając wytyczne trafiali do przedsiębiorców. Przedsiębiorcy muszą wdrażać te rozwiązania, a tymczasem – jak okazuje się – nic o nich nie wiedzą. Wbrew pozorom, nie one są kosztowne. Jeśli korzyści, które może uzyskać przedsiębiorca byłyby szerzej propagowane, zdecydowanie więcej przedsiębiorców chciałoby zatrudniać osoby niepełnosprawne. One niekiedy mają zawężoną specjalizację zawodową, ale często doprowadzają ją do perfekcji. Miałam okazję współpracować z informatykiem, który swoją pracę zawęził do pewnych aspektów, w których rzeczywiście był świetny. Przedsiębiorca, który go zatrudniał, nie doceniał na tyle jego wysiłku, by dostosować jego miejsce pracy. W Warszawie jest mnóstwo takich miejsc. Jestem przekonana, że państwo trafiliście do bardzo wielu. Współpraca z przedsiębiorcami dałaby szanse niepełnosprawnym na lepsze warunki pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:

Materiał dotyczący zatrudnienia osób niepełnosprawnych ma dla mnie nieco szerszy kontekst, związany z podniesieniem wieku emerytalnego. Dlatego przyjmuję go z wielką satysfakcją.

Musimy sobie zdawać sprawę z kilku kwestii. Nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dokonana w 2011 r. wprowadziła nowe instrumenty. Z materiału dotyczącego osób niepełnosprawnych, który

był prezentowany na posiedzeniu Rady na początku poprzedniego roku, dowiedzieliśmy się, że te instrumenty działają i wskaźnik zatrudnienia zaczyna wzrastać. Materiał obecnie przedstawionym zawiera stwierdzenie, że pracodawcy nie są zainteresowani korzystaniem z tych instrumentów. Tu tkwi pewna sprzeczność. Stąd moje pytanie do PFRON – jak jest naprawdę? Które instrumenty działają? Które powinny być utrzymane, a które wymagają nowelizacji?

Przedłożony materiał jest bardzo istotny, ponieważ promuje zatrudnienie nie w zakładach pracy chronionej, lecz na otwartym rynku pracy, co jest oczywiście dużo bardziej korzystne. Musimy zdawać sobie sprawę z pokutującego mitu, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych stwarza problemy. Ile ministerstw odprowadza do PFRON wpłaty za niezatrudnianie odpowiedniego procenta osób niepełnosprawnych? Odpowiedź na to pytanie wyjaśniłaby wiele.

Czy tworzenie *lex specialis* dla osób niepełnosprawnych, wprowadzenie do różnego rodzaju przepisów, które nakładają na pracodawcę zwiększone kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, jest na pewno sensowne? Dotyczy to szczególnie osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności. W przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, a zwłaszcza znacznego stopnia, ulgi zapewne są konieczne, ponieważ żaden pracodawca nie zatrudniłby tej osoby ze względu na typ niepełnosprawności. Czy nie należałoby zastanowić się – wzorem innych państw, w których wskaźniki zatrudnienia są dużo wyższe – nad oddzieleniem grupy osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności, dla której nie będzie specjalnych przepisów zwiększających koszty ich zatrudnienia? Ta sprawa ma szczególne znaczenie w kontekście wyzwań rynku pracy, które nastąpią w kolejnych latach. Pracodawcy będą zainteresowani zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, które nie generuje większych kosztów zatrudnienia.

Ostatnie pytanie – kto będzie płacił za etaty w punktach informacyjno-doradczych w oddziałach wojewódzkich PFRON po zakończeniu realizacji projektu? Czy Fundusz poniesie koszty? Byłbym wdzięczny za odpowiedź.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Przyłączam się do wyrazów uznania kierowanych przez przedmówców pod adresem projektu i sposobu jego realizacji. Jest on niezwykle interesujący. Nie został jeszcze zakończony. Zatem należałoby za jakiś czas powrócić do kwestii jego efektów. W tym miejscu pojawia się pytanie, które przed chwilą zadał pan dr Duszczyk – czy zostały zabezpieczone środki na dalsze monitorowanie? Czy będzie to robił PFRON w ramach własnych zadań?

Kolejne pytanie dotyczy charakterystyk 200 przykładowych zawodów. Czym państwo kierowali się przy ich wyborze? Rozumiem, że kryterium było związane z rodzajem niepełnosprawności.

Projekt jest ważny i interesujący. Zwracam uwagę, że nastąpiło zrównanie dofinansowania osób zatrudnionych na chronionym i otwartym rynku pracy. Chodzi o dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych. W zakładach pracy chronionej problematyka przystosowania stanowisk pracy była dokładnie rozpoznana. Natomiast obecnie mniejsze lub większe firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne mogą stawać wobec problemów, z którymi dotychczas nie miały do czynienia.

Niektóre rozwiązania uważam za niezwykle interesujące i przede wszystkim bardzo proste, ale trzeba na nie wpaść. Kiedy się je widzi, to mówi się – jakie to proste, ale przed chwilą nie myślało się o tym. Te rozwiązania ułatwiają funkcjonowanie w środowisku pracy nie tylko osobom niepełnosprawnym z orzeczoną niepełnosprawnością, ale także osobom zaczynającym odczuwać pewne dolegliwości, które jeszcze nie mają orzeczonej niepełnosprawności.

Pan prof. Zawieska, jako jedną ze słabych stron wymienił brak skutecznych stymulatorów dla większego zaangażowania pracodawców. Stanowisko pracy trzeba dostosować. Na ten cel można otrzymać mniejsze lub większe środki. Pozostaje jednak do rozwiązania podstawowy problem – dopłaty do wynagrodzeń. Bez tego środki na wyposażenie i dostosowanie miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych będą zbyt małą zachętą

do ich zatrudnienia. Musimy pamiętać, że w ostatnim czasie stopień dofinansowania zmienił się, ale nie wpłynęło to na zmianę wskaźnika zatrudnienia. Dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosi 8%, dla osób z lekkim stopniem – 31,2%, dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności – 26,6%.

Myślę, że przedstawicielom PFRON trudno będzie odpowiadać na te kwestie. Fundusz dzieli środki, które otrzymuje od rządu i zapewne niezręczne byłoby użalanie się, że zmiana sposobu dofinansowania nie spowodowała takiego wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jakiego oczekiwalibyśmy. Pracodawcy dochodzą do wniosku, że mimo wszystko jest to pracownik mniej efektywny i kierując się rachunkiem ekonomicznym mogą stwierdzić, że nie będą zatrudniać osób niepełnosprawnych.

Podzielam pogląd, że projekty żyją tak długo, jak ich finansowanie. Chciałoby się, żeby ta wiedza teoretyczna i rozwiązania praktyczne dalej funkcjonowały. To jest sens realizowania projektów. One nie są same dla siebie. Należałoby wdrożyć wytyczne do aktów prawnych. To zadanie ministerstwa. Trzeba też zabezpieczyć środki, które umożliwiłyby monitorowanie, czy też przełożyłyby efekty projektu na wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych i dostosowania stanowisk pracy do ich potrzeb.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Górska:

Czy można byłoby rozważyć wprowadzenie pewnych warunków dokonywania zmian doskonalących warunki pracy osób z różnymi niepełnosprawnościami? Mówię to z tego względu, że osoby niepełnosprawne nie funkcjonują w środowisku wyizolowanym. Pracują razem z osobami sprawnymi. Często zdarza się, że te udoskonalenia zmniejszają komfort pracy osobom sprawnym.

Podam trzy przykłady. Wprowadza się granulowane paski przy przejściach dla pieszych. Wiele osób je przeskakuje – zrobiłam zdjęcia – czyli są one zagrożeniem dla pełnosprawnych, a zdecydowanie większa liczba tych osób korzysta z przejść. Drugi przykład – sygnały dźwiękowe przy pasach. Ludzie mieszkający w okolicach prosili o wyciszenie, bo w swoich mieszkaniach mieli zbyt wysokie natężenie dźwięku. Trzeci przykład – wc dla osób niepełnosprawnych są powiązane z wc dla kobiet. Lustra są umieszczone na wysokości uwzględniającej osoby na wózkach. Te osoby mają wygodnie. Inne muszą przeglądać się w lustrze na kolanach.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Państwowa Inspekcja Pracy niejednokrotnie sygnalizowała problem z praktyczną oceną stanowisk pracy, jeśli chodzi o ich dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych. W styczniu 2010 r. główny inspektor pracy złożył wniosek o opracowanie przepisów czy zasad, które określałyby wymagania dla zakładów pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne. Wniosek uzyskał rekomendację Rady Ochrony Pracy. To, że dzisiaj mamy ramowe wytyczne przygotowane przez CIOP jest – w mojej ocenie – olbrzymim krokiem naprzód.

Myślę, że obecnie przygotowanie przepisów w tym zakresie byłoby trudne. Natomiast pewna standaryzacja zawarta w ramowych wytycznych pomocna dla wszystkich zajmujących się tą problematyką, przede wszystkim dla pracodawców, ale także dla inspektorów pracy, architektów, lekarzy medycyny pracy, doradców zawodowych czy organizacji.

Serdecznie gratuluję wszystkim zaangażowanym w proces tworzenia ramowych wytycznych. To rzeczywiście materiał nie do przecenienia. Z naszego punktu widzenia stanowi wsparcie merytoryczne, pomagające udzielać informacji pracodawcom, których kontrolujemy oceniając przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Grupa inspektorów pracy przeszła szkolenie w CIOP. Zgłosiliśmy zapotrzebowanie na większą liczbę publikacji dla inspektorów pracy. Myślę, że wszyscy, jak tu jesteśmy, powinniśmy wspierać ten projekt.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję.

Proszę o udzielenie odpowiedzi. Jako pierwsza głos zabierze pani dyrektor Alina Wojtowicz-Pomierna. Następnie pan prezes Marcin Horyń, później pani prof. Danuta Koradecka. Proszę, pani dyrektor.

Zastępca dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych Alina Wojtowicz-Pomierna:

Trudno nie zgodzić się z oceną, że projekt nie powinien być zamkniętą całością, ale stanowić punkt wyjścia do promowania kwestii dostępności, a naprawdę obecności osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Chciałabym zapewnić, że ze swej strony uczynimy wszystko, aby wytyczne były żywym dokumentem i stanowiły punkt wyjścia do tworzenia takiego otoczenia, w którym osoby niepełnosprawne będą mogły aktywnie i dobrze funkcjonować.

Odniosę się do pytania zadanego przez pana dr Duszczyka – nie ma żadnej sprzeczności w tym, co pan wyczytał z materiału a informacją, że pracodawcy nie są zainteresowani systemem wsparcia. Są zainteresowani. Natomiast jedyny wyjątek stanowi instrument wsparcia, dotyczący przystosowania stanowisk pracy. Ten nie cieszy się popularnością. W ub.r. nie przystosowani ani jednego stanowiska pracy z wykorzystaniem środków PFRON. Przypuszczamy, że dlatego, iż obok tego instrumentu funkcjonuje też instrument wsparcia na wyposażenie stanowiska pracy.

Przystosowanie stanowiska pracy wiąże się z wykazaniem pewnych elementów, których nie zastosowano by w przypadku zatrudnienia na tym stanowisku osób sprawnych. To spora trudność. Mamy nadzieję, że opracowany dokument będzie stanowił istotne wsparcie i pomoc dla wszystkich, którzy są zainteresowani zatrudnieniem osób, które mają specjalne potrzeby, jeżeli chodzi o środowisko pracy.

Chciałabym w imieniu pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych i swoim własnym podziękować pani prof. Koradeckiej i jej zespołowi za niezwykłe zaangażowanie i pełen profesjonalizm, za ogromne serce, jakie wszyscy włożyli w realizację tego projektu. Chcę także podziękować Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który bardzo sprawie zarządzał tym projektem. Państwo mogli przekonać się, jak bardzo skomplikowany, trudny i wielowątkowy był to projekt. Dlatego pełen szacunek za wykonaną pracę.

Ze swej strony mogę powiedzieć, że jestem niezwykle dumna, iż mogłam być maleńką cząstką tego projektu jako członek grupy sterującej projektem. Jeszcze raz serdecznie wszystkim dziękuję za zaangażowanie. Jestem pełna nadziei, że dzięki temu projektowi osoby niepełnosprawne staną się bardziej obecne na rynku pracy.

Zastępca prezesa zarządu PFRON Marcin Horyń:

Podzielam wszystkie uwagi państwa, dotyczące realizacji zadań, o których mówiliśmy, a szczególnie upowszechnienia dorobku tego projektu. Dzięki państwu Fundusz zmienił swoją podstawę prawną, a zatem musi przewartościować swoje działania. Dzisiaj powstało pewne niezrozumienie – co realizuje Fundusz, a co jest realizowane ze środków Funduszu przekazywanych samorządom. Fundusz pracuje wspólnie z panem ministrem Dudą – pełnomocnikiem rządu ds. osób niepełnosprawnych, aby powrócić do dobrych praktyk, dobrej informacji, upowszechniania wiedzy przez swoje struktury, a niekoniecznie przez samorządy. Pracujemy nad tym – jak będziemy przygotowani, to poinformujemy komisje sejmowe i Radę Ochrony Pracy.

Co do upowszechniania dorobku – bierzemy to pod uwagę, będziemy na bieżąco porozumiewali się z państwem i przekazywali wiedzę w jaki sposób chcemy to czynić.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Dziękuję za dobre słowa. Rozpoczęliśmy realizację projektu z dużym opóźnieniem. Pozostało niewiele środków europejskich. Gdybyśmy nie podjęli tego zadania, to środki przepadłyby.

Ergonomia i przystosowanie dotyczy wszystkich ludzi. Prezes firmy, który złamie nogę, też będzie miał problem z dotarciem do swojego gabinetu. Zatem należy uznać, że omawiany projekt jest adresowany do wszystkich. Przedmiotem szczególnej troski są osoby o ubytkach określonych funkcji.

Chciałoby się, że nowe obiekty, budowane także ze środków unijnych, spełniały wymagania określone w wytycznych. Ludzie, którzy startują w konkursach z pewnością będą otwarci na tę sprawę. W ten sposób moglibyśmy mieć wpływ na nowy krajobraz architektoniczny. Obecnie zwracają się do zespołu samorządy z regionu dolnośląskiego, które

zamierzają zaprojektować wiaty i dojazd. Chcą w tych projektach uwzględnić korzystanie z tych obiektów przez osoby niepełnosprawne. Pytają jak to uczynić. Przekazaliśmy im stosowną informację.

Oczywiście wytyczne i to, co zostało opracowane, to „pierwsza jaskółka”. Chcielibyśmy w ramach centrum referencyjnego wypracować procedury dla oceny możliwości człowieka poszukującego pracy, w tym szczególnie niepełnosprawnego. Po zastosowaniu stosunkowo prostego zestawu takich procedur moglibyśmy wydawać coś w rodzaju paszportu, certyfikatu, który w urzędzie pracy byłby dokumentem pomocnym dla pracodawców.

Marzymy, żeby ten projekt nadal funkcjonował. Dzięki uprzejmości PFRON mogliśmy dodrukować kolejne tysiąc egzemplarzy. Ten dodatkowy nakład też się wyczerpuje. Zatem materiały – po uzgodnieniach z PFRON – będziemy zamieszczać w internecie. Najważniejsze, żebyśmy mogli wszystkim ludziom przekazywać potrzebne informacje, żeby oni w urzędzie pracy nie odbijali się od biurka, a pracodawcom pomagać w przystosowaniu stanowisk. Wszystko przed nami.

Odpowiadając na pytanie o charakterystyki wyjaśniam, że wspólnie z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej wybieraliśmy deficytowe zawody, w których potrzebni są pracownicy. Przyjęliśmy zasadę, że nie są to stanowiska typu produkcja szczotek, czy innych czynności powtarzalnych. Dlatego, że wiele osób niepełnosprawnych ma bardzo dobre kwalifikacje np. w zakresie menadżerstwa – niepełnosprawność ruchowa w żaden sposób tego nie ogranicza – mogą zajmować stanowiska i być elitą w tych zawodach. Zatem nie wykluczaliśmy stanowisk ambitniejszych. To 200 charakterystyk. Wcześniej w programie wieloletnim udało nam się opracować 100. One są kompatybilne. Pokazują pewne ograniczenia, ale jednocześnie wymieniają, jakie zawody można wykonywać.

W tej chwili wszystko jest w rękach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych i PFRON. Od nich będzie zależało, jak daleko będziemy mogli pójść. Jestem optymistką.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że następne posiedzenie odbędzie się 24 marca br. w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Tematem posiedzenia będą wyniki realizacji III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa warunków pracy” za 2014 r. Materiał przygotowany zostanie przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tym punkcie? Nie widzę zgłoszeń. Na tym wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

m.k.